NICARAGUA

Código de Trabajo

(*La Gaceta*, 30 de octubre de 1996, núm. 205, págs. 6109-6190).

Indice

LIBRO PRIMERO. DERECHO SUSTANTIVO

LIBRO PRIMERO. DERECHO SUSTANTIVO

Título preliminar. Principios fundamentales

I

El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

II

El Código de Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

III

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos.

IV

Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.

V

El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

VI

Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.

VII

El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

VIII

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

IX

Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

X

Las normas contenidas en este Código y la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social.

XI

La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

XII

Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

XIII

Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

Título I. Disposiciones generales

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. El presente Código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

Artículo 2. Las disposiciones de este Código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

Artículo 3. Están excluidos del presente Código los miembros de las fuerzas armadas únicamente en cuanto se refiere a sus funciones propias.

Artículo 4. La inmunidad de jurisdicción del personal de las misiones diplomáticas y representaciones de organismos internacionales o de cualquier entidad de este tipo, no constituye excepción en la aplicación del presente Código para la protección de los trabajadores nicaragüenses.

Artículo 5. El español, idioma oficial del Estado es de uso obligatorio en las relaciones laborales. Las lenguas de las comunidades de la costa atlántica también tendrán uso oficial en las relaciones laborales que tengan lugar en las regiones autónomas atlántico norte y sur, así como también en las comunidades de misquitos y sumos situados históricamente en los departamentos de Jinotega y Nueva Segovia.

El Ministerio del Trabajo publicará en las lenguas de las comunidades indígenas de la costa atlántica el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo. También se redactarán en esas lenguas los convenios colectivos y otros documentos que afecten a los trabajadores de las comunidades.

Capítulo II. Sujetos del derecho del trabajo

Artículo 6. Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obligan con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquél lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito.

Artículo 7. La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente Código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

Artículo 8. Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

Artículo 9. Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

Artículo 10. Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

Artículo 11. La sustitución del empleador no afecta las relaciones de trabajo. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, concluido el trabajo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Artículo 12. Se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos, sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente.

Capítulo III. Del empleo

Artículo 13. El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.

Artículo 14. El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un 90 por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

Artículo 15. Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley.

Artículo 16. El Ministerio del Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes.

Capítulo IV. Obligaciones de los empleadores

Artículo 17. Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este Código, los empleadores están obligados a:

- *a)* pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador;
- *b)* respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores;
- *c)* guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro;
- *d)* proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas;
- *e)* no retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
- *f)* no permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga;
- *g)* no portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones;
- *h)* no descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
- *i)* respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos;
- *j)* conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos;

- *k)* respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo;
- *l)* establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado;
- *m)* permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada;
- *n)* permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos;
- *o)* cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas;
- *p)* velar por que los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual;
- *q)* alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo;
- *r)* cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este Código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

Capítulo V. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 18. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

1. realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;
2. cumplir con las jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador;
3. procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso;
4. observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho;
5. guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa;
6. utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados;
7. prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo;
8. asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador;
9. cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo;

10. no trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga;
11. no portar armar de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan;
12. no someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales; y
13. en general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

Título II. Derecho individual del trabajo

Capítulo I. Relación laboral y contrato de trabajo

Artículo 19. Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

Artículo 20. El contrato escrito de trabajo debe contener:

- *a)* el lugar y la fecha de su celebración;
- *b)* la identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
- *c)* descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse;
- *d)* la duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna;
- *e)* indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida;
- *f)* la cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración;
- *g)* las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.

Artículo 21. Si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudirse a los tribunales de trabajo, para que éstos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.

Artículo 22. Son capaces para contratar en materia laboral, los mayores de 16 años de edad.

Capítulo II. Formas o tipos de contratos

Artículo 23. El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

Artículo 24. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- *a)* al trabajo en el campo;
- *b)* al servicio doméstico; y
- *c)* a los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En estos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.

Artículo 25. La relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

Artículo 26. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando:

- *a)* cuando las partes convengan en un plazo;
- *b)* cuando para la realización de la obra o servicio el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos;
- *c)* cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos.

Artículo 27. El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

Artículo 28. En los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

Artículo 29. Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

Capítulo III. De la capacitación, los traslados y promociones

Artículo 30. Las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán, realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.

Artículo 31. Por mutuo acuerdo el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza, de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de algún derecho laboral.

Artículo 32. En situaciones de emergencia, para evitar la paralización de las labores u otras consecuencias, así como grave perjuicio económico, podrá efectuarse traslado provisional del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del período de emergencia, implicar perjuicio salarial o cambio de la relación laboral.

Artículo 33. La promoción es el cambio de asignación del trabajador de un puesto de nivel inferior a otro superior. Todo trabajador tiene derecho de ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad. Cuando se produzca una vacante, ésta será llenada preferentemente promoviendo al trabajador que llene los requisitos para el cargo.

Capítulo IV. De las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos de producción

Artículo 34. Las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos industriales, serán objeto de la ley de la materia.

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 35. Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

Artículo 36. La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

Artículo 37. Serán causas de suspensión individual:

- *a)* la incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;

- *b)* la enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;
- *c)* el reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;
- *d)* detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17, inciso *h)* de este Código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- *e)* medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- *f)* la designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso;
- *g)* el mutuo consentimiento.

La suspensión se efectuará:

- 1) En el caso del inciso *a)* de este artículo, desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por las autoridades de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.
- 2) En el caso del inciso *d)*, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. El trabajador deberá dar aviso al empleador dentro de los tres días de su detención o arresto, más el término de la distancia, y presentarse al trabajo dentro de los tres días siguientes al cese de su detención o arresto, más el término de la distancia, con la certificación o constancia extendida a su favor por la autoridad competente.
- 3) La suspensión se efectuará en el caso del inciso *f)*, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.

Artículo 38. Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:

- *a)* la falta de materia prima;
- *b)* el cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;
- *c)* el cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas;
- *d)* la fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a

través de una comisión bipartita.

Salvo el caso fortuito o la fuerza mayor no imputables al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo por intermedio de las Inspectorías Departamentales del Trabajo, las que darán audiencia a los trabajadores y al empleador, o sus representantes legales, debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe o no causa justificada para la misma. Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores.

Artículo 39. El Inspector Departamental del Trabajo notificará a los trabajadores la reanudación de las labores una vez que cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, o cuando venza el período por la que fue autorizada. Los empleadores deberán proporcionar al inspector la información pertinente que le solicite.

Capítulo VI. De la terminación del contrato individual o relación de trabajo

Artículo 40. La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Artículo 41. El contrato individual o relación de trabajo termina:

- *a)* por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- *b)* por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador;
- *c)* por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
- *d)* por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- *e)* por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- *f)* por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- *g)* por jubilación del trabajador;
- *h)* por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Artículo 42. Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal *b)*, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 43. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este Código.

Artículo 44. Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

Artículo 45. Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

Artículo 46. Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente Código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, éste deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del Trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

Artículo 47. Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite *a)* del artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Artículo 48. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- *a)* falta grave de probidad;
- *b)* falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
- *c)* expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

- *d)* cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

Título III. Jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones

Capítulo I. De las jornadas de trabajo

Artículo 49. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Artículo 50. El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 51. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.

Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte

del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.

Artículo 52. Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno.

Artículo 53. La jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres. En estos casos, no se podrán, trabajar horas extras.

El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 54. Será obligación del empleador comunicar al Ministerio del Trabajo, el lugar del centro de trabajo, donde se realiza este tipo de labores. En caso de no hacerlo los trabajadores tendrán derecho a denunciar la insalubridad del lugar del trabajo y pedir la intervención de las autoridades respectivas.

Artículo 55. Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso.

Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 56. Los trabajadores que por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente Código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa. En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación.

Artículo 57. El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.

Artículo 58. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 59. Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

- *a)* para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios;
- *b)* para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;
- *c)* para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios; y
- *d)* para realizar trabajo estacional o por temporada intenso, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo.

Artículo 60. El cumplimiento de doble turno por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse, será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente.

Artículo 61. No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en el presente Código los siguientes trabajadores:

- *a)* las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerentes, administradores y apoderados generales de administración;
- *b)* quienes desempeñan puestos de supervisión o dirección;
- *c)* quienes realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, así declaradas por el Ministerio del Trabajo en cada caso concreto;
- *d)* quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquél;
- *e)* los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo;
- *f)* aquellos que no están sometidos a jornada de trabajo por la naturaleza de la labor que desempeñan.

Sin embargo estos trabajadores no pueden permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tendrán derecho durante ese término a un descanso de cuatro horas, en la forma que acuerden las partes o se establezca en la convención colectiva.

Artículo 62. Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

Artículo 63. Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio.

En estos casos el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día.

También por mutuo acuerdo, pueden distribuirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en períodos discontinuos.

Capítulo II. De los descansos y permisos

Artículo 64. Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando sin faltar al trabajo, cumpliere los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

Artículo 65. Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

Artículo 66. Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, Jueves y Viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre.

El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

Artículo 67. Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

Artículo 68. Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

Artículo 69. En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos:

- *a)* los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio;
- *b)* las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- *c)* las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales;
- *d)* las labores, industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

Artículo 70. En los casos del artículo anterior, el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido:

- *a)* por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos;
- *b)* desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente;
- *c)* por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

Artículo 71. La Inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales o mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.

Artículo 72. En los casos de los artículos 66, 68 y 69 los trabajadores y empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

Artículo 73. Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- *a)* por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos;
- *b)* por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

Artículo 74. El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

- *a)* para acudir a consulta médica personal;
- *b)* para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;
- *c)* por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.

En los casos de los literales *a)* y *b)* el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal *c)*, lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

Artículo 75. Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.

Capítulo III. De las vacaciones

Artículo 76. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y

remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Los trabajadores al servicio del Estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

Artículo 77. Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

Artículo 78. Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salario variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

Artículo 79. La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Artículo 80. Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

Título IV. De los salarios

Capítulo I. Salario

Artículo 81. Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

Artículo 82. El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Artículo 83. Las formas principales de estipular el salario son:

- *a)* por unidad de tiempo, cuando sólo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;
- *b)* por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;
- *c)* por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Artículo 84. Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

Artículo 85. Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

Capítulo II. Pago de salario

Artículo 86. El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda.

La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este Código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

Es prohibido pagar salarios en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en esos establecimientos.

Artículo 87. Los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración.

Artículo 88. Del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

Capítulo III. Medidas de protección del salario

Artículo 89. El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios:

a) son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente;

b) el salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

Artículo 90. Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses.

Artículo 91. El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario.

Artículo 92. El salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador.

Capítulo IV. Del decimotercer mes

Artículo 93. Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o decimotercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.

Artículo 94. El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

Artículo 95. El decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

Artículo 96. Para efectos del pago del decimotercer mes será también considerado como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la ley.

Artículo 97. El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de

cualquier especie.

Artículo 98. El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.

Artículo 99. Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

Título V. De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales

Capítulo I. De la higiene y seguridad ocupacional

Artículo 100. Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

Artículo 101. Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

- *a)* las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- *b)* las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- *c)* fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- *d)* la supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

Artículo 102. El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

Artículo 103. Los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuadas y sustituirlos cuando el caso lo amerite.

Artículo 104. En las áreas de los centros de trabajo donde exista peligro, se colocarán avisos alertando tal situación y solamente podrá ingresar a ellas el personal autorizado.

Artículo 105. Ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que:

- *a)* haya sido instruido del peligro que corre;
- *b)* haya sido instruido de las precauciones que debe tomar;
- *c)* haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo;
- *d)* se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes, etc.; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas.

Artículo 106. La organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de los planes y medidas al respecto, a través de una comisión especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 107. Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio puesto de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.

Los empleadores cuando tengan más de veinticinco trabajadores tienen la obligación de acondicionar locales para que puedan preparar e ingerir sus alimentos. En los lugares considerados insalubres o de alta peligrosidad, estos locales serán obligatorios fuera del aérea de riesgo, sin importar el número de empleados.

Artículo 108. El Ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores.

Capítulo II. De los riesgos profesionales

Artículo 109. Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.

Artículo 110. Accidente de trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

También se tiene como accidente de trabajo:

- *a)* el ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo;
- *b)* el que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y
- *c)* el que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus

obligaciones.

Artículo 111. Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Para los efectos del presente artículo, las lesiones causadas por accidentes de trabajo y el reclamo de las indemnizaciones correspondientes regirá la lista de enfermedades anexas a este Código *(No se reproduce en la presente edición la lista de enfermedades relacionadas con el trabajo)*. Sin embargo, si se comprueba que una enfermedad no incluida en la lista es de carácter profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones que corresponda.

Artículo 112. Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas en el Capítulo I de este Título V.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores.

Artículo 113. Son también obligaciones del empleador:

- *a)* notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas;
- *b)* colaborar en las investigaciones que, por ocurrencia de accidentes, realicen los organismos facultados para ello;
- *c)* indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;
- *d)* colocar cartelones en lugares visibles de los centros de trabajo en los que se exija al trabajador el uso del equipo protector adecuado a la clase de trabajo y se le advierta del peligro que representa el uso inadecuado de la maquinaria, equipo, instrumento o materiales;
- *e)* restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado, siempre que no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente;
- *f)* dar al trabajador que no pueda desempeñar su trabajo primitivo otro puesto de trabajo de acuerdo a su incapacidad parcial permanente o temporal;
- *g)* dar asistencia inmediata y gratuita, medicinas y alimentos a los trabajadores enfermos como consecuencia de las condiciones climáticas del lugar de la empresa. El Ministerio de Salud

vigilará el número de enfermos, enfermedades que adolecen y los medicamentos disponibles en las empresas, haciendo que se llenen los vacíos observados;
- *h)* realizar, por su cuenta, chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por las características laborales estén expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos en cada caso específico.

Artículo 114. Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales.

Artículo 115. Los riesgos profesionales pueden producir:

- *a)* la muerte;
- *b)* incapacidad total permanente;
- *c)* incapacidad parcial permanente;
- *d)* incapacidad temporal.

Artículo 116. Incapacidad total permanente es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo.

Artículo 117. Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida.

Artículo 118. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que por un período de tiempo, imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo.

Artículo 119. Los empleadores, cuando contraten a través de intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales que sufran sus trabajadores.

Artículo 120. El pago de la indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor.

Artículo 121. Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad.

Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo.

En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuidado del mismo o a quien determinen las autoridades competentes.

Artículo 122. En caso de accidente de trabajo el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo a más tardar dentro de las veinticuatro horas más el término de la distancia los siguientes datos:

- *a)* nombre de la empresa o de su representante, domicilio y actividad económica;
- *b)* nombre y generales de ley del trabajador y lugar donde éste se encuentra;
- *c)* lugar, día y hora del accidente;
- *d)* causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar;
- *e)* naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador;
- *f)* nombre y domicilio de testigos del accidente si los hubiere.

Todo sin perjuicio del informe que deberá rendir al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Artículo 123. En caso de incapacidad parcial permanente el trabajador tendrá derecho a que se le fije la indemnización en forma proporcional entre el máximo y mínimo de días establecido para la incapacidad total permanente en la tabla de evaluación de incapacidades. La indemnización la fijará el Juez, tomando en cuenta la edad del trabajador, si la incapacidad es absoluta para que el trabajador ejerza su oficio aunque quede habilitado para dedicarse a otro, o si simplemente ha disminuido su aptitud para el desempeño del mismo.

El pago de esta indemnización se hará de contado por una sola vez por el total de la misma, salvo que por ella garantice el empleador al trabajador una renta por cinco años que pagará por anualidades anticipadas, consistiendo ésta en la quinta parte de la indemnización fijada más los intereses legales que a cada una corresponda por el plazo concedido.

Artículo 124. El empleador está exento de responsabilidad:

- *a)* cuando el accidente ocurra por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo voluntario de drogas;
- *b)* cuando el trabajador directamente o por medio de otro se ocasione intencionalmente una incapacidad o una lesión;
- *c)* cuando el accidente ocurra haciendo el trabajador labores ajenas a la empresa donde presta sus servicios;
- *d)* cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente sin un fin comercial o industrial por una persona que los utilice en obras que por razón de su importancia o cualquier otro motivo duren menos de seis días;
- *e)* cuando la incapacidad o muerte es el resultado de riña, agresión o intento de suicidio; y
- *f)* cuando el accidente se deba a caso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo.

El empleador en todo caso está obligado a trasladar al trabajador a un centro de atención médica y a tener en el lugar de trabajo los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia.

Artículo 125. El empleador no está libre de responsabilidad:

- *a)* si el trabajador explícita e implícitamente hubiese asumido los riesgos del trabajo;
- *b)* si el accidente ha sido causado por descuido, negligencia o culpa de terceras personas; en cuyo caso el empleador podrá repetir del responsable los costos del accidente; y
- *c)* si el accidente ocurre por imprudencia profesional al omitir el trabajador ciertas precauciones debido a la confianza que adquiere en su pericia o habilidad para ejercer su oficio.

Artículo 126. Cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas o del servicio doméstico, el Juez o el Inspector Departamental del Trabajo, a solicitud de parte, podrá fijar una indemnización menor que la establecida por la ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, al tiempo que el trabajador lleva de servicio y al peligro del trabajo encargado.

A este efecto se consideran pequeñas empresas las que tengan a su servicio no más de diez trabajadores si se emplea maquinaria impulsada por fuerza motriz, y no más de veinte si no se emplea dicha fuerza Sin embargo si el Juez comprueba que la empresa tiene capacidad económica suficiente podrá denegar la solicitud.

Artículo 127. La indemnización por causa de enfermedad profesional la debe el empleador a cuyo servicio se hallaba el trabajador durante al año precedente a su inhabilitación. Si en ese período el trabajador hubiese laborado para más de un empleador, la deberán todos en proporción al tiempo que hubiere trabajado para cada uno. Los empleadores a que se refiere este artículo son los que contrataron al trabajador para desempeñar las labores que le produjeron la enfermedad profesional.

Artículo 128. La obligación del empleador de restablecer en su ocupación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en cuanto esté capacitado para ello, existe siempre que no haya pagado indemnización por incapacidad total.

Artículo 129. Se faculta al Poder Ejecutivo para cerrar definitiva o temporalmente los centros o áreas de trabajo donde exista riesgo inminente de accidentes o enfermedades profesionales.

Título VI. Del trabajo de los niños, niñas y adolescentes

Capítulo único

Artículo 130. Se considera trabajador al niño, niña y adolescente, que mediante remuneración realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual u otros.

Artículo 131. La edad mínima para trabajar será de 14 años, la Inspectoría General del Trabajo reglamentará las excepciones.

Artículo 132. Es obligación del Estado, empleadores y familias proteger al niño, niña y adolescente evitando que desempeñen cualquier actividad o trabajo que perjudique su educación, su salud, desarrollo físico e intelectual, moral, espiritual o social.

Artículo 133. Se prohíbe el desempeño por adolescentes,niños y niñas de trabajos insalubres, y de peligro moral, tales como el trabajo en las minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión, los que impliquen manipulación de objetos y sustancias sicotrópicas o tóxicas y los de jornada nocturna en general.

Estas prohibiciones no podrán ser invocadas para negar los derechos laborales establecidos en este Código.

Artículo 134. Son derechos de los niños, niñas y adolescentes:

- *a)* realizar trabajos que contribuyan a satisfacer sus necesidades básicas, en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales;
- *b)* salario igual, por trabajo igual al de los otros trabajadores;
- *c)* ser remunerados en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago en especies;
- *d)* tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud, higiene y protección contra los riesgos profesionales;
- *e)* jornada laboral que no exceda las 6 horas diarias y 30 semanales;
- *f)* los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud;
- *g)* acceder y asistir a modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales;
- *h)* a la participación y organización sindical;
- *i)* acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje; y
- *j)* los demás derechos que establece el presente Código y aquella que emanen de los convenios colectivos y convenciones.

A los adolescentes se les reconoce capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo. El trabajo de los niños y niñas deberá ser contratado con sus padres o representante legal.

Artículo 135. Las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores niños, niñas y adolescentes serán sancionadas con multas de C$ 500 (Quinientos Córdobas) a C$ 5000 (Cinco Mil Córdobas), impuestas por el Inspector Departamental del Trabajo, en su caso, sin perjuicio de las reclamaciones laborales que el niño, niña o adolescente o su representante legal puedan presentar ante los juzgados laborales respectivos.

Artículo 136. Las prohibiciones establecidas en el artículo 133 comprenden también a los menores de 18 años.

Artículo 137. Los fines benéficos de particulares y de instituciones sociales dedicadas a la enseñanza o al cuidado de niñas y niños desvalidos, no justifican la explotación económica ni el maltrato de estos menores.

Cuando instituciones sociales o personas particulares formulen denuncias de alguna explotación de este tipo, el Ministerio del Trabajo nombrará una comisión para investigar, y de ser comprobada la denuncia

hará valer los derechos económicos y sociales de estos menores mediante las autoridades laborales y los tribunales judiciales en su caso.

Título VII. Del trabajo de las mujeres

Capítulo I. De las mujeres trabajadoras

Artículo 138. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este Código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a su capacidades y al cargo que desempeñe.

Artículo 139. En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

Capítulo II. De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora

Artículo 140. Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.

Artículo 141. Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes.

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

Artículo 142. Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora

tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.

Artículo 143. El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

Artículo 144. La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo.

Título VIII. Condiciones especiales de trabajo

Capítulo I. De los servicios domésticos

Artículo 145. Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

Las labores que se realicen en las empresas, oficinas privadas o públicas, de negocios y otros sitios no serán consideradas domésticas aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares.

Artículo 146. La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

Para el pago de las prestaciones, se tomarán en cuenta los alimentos y habitación que se den al servidor doméstico con un valor estimado equivalente al 50 por ciento del salario que perciba en dinero.

Artículo 147. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas.

También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.

Artículo 148. En los contratos de trabajo relativos al servicio doméstico, los primeros quince días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerles fin sin aviso previo ni

responsabilidad.

Artículo 149. El plazo para el pago del salario del trabajador del servicio doméstico podrá ser mensual.

Artículo 150. Es obligación del empleador inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social; en caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda.

Artículo 151. Toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a garantizarle su salario integro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer, cuando el trabajador no esté afiliado al régimen de seguridad social. En todo caso estará obligado a complementarle el cien por ciento del salario, cuando estuviere afiliado al seguro social.

Artículo 152. En caso de muerte del trabajador doméstico, el empleador sufragará los gastos del sepelio, siempre y cuando tenga un año o más de trabajo a su servicio y no esté cubierto por el seguro social.

Artículo 153. El trabajador no está obligado a seguir al empleador a otro domicilio distinto del que fue contratado, teniendo la opción de rescindir el contrato con las prestaciones correspondientes.

Artículo 154. La alegación de ser el trabajador doméstico hijo de crianza del empleador no exime a éste del pago del salario, aunque probare que le ha dado alimentación, habitación, vestuario y contribuido a su educación.

Capítulo II. Del trabajo a domicilio

Artículo 155. El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración.

Artículo 156. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza:

- *a)* para el expendio directo de lo manufacturado;
- *b)* en locales que, no obstante servir de domicilio al trabajador, se comunican directa o indirectamente con la empresa del empleador o forman parte de dicha empresa.

Artículo 157. La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este Código.

Artículo 158. El empleador que habitualmente dé trabajo a domicilio debe:

- *a)* registrarse en el Libro que para tal efecto lleva el Ministerio del Trabajo;

- *b)* llevar un libro de registro de operaciones con los trabajadores y entregar a cada uno de ellos una libreta de trabajo en la cual hará constar la obra, el lugar de pago, el salario a destajo y la especificación de los materiales facilitados;
- *c)* entregar íntegra y directamente el salario al trabajador o a quien éste designe, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a terceros.

Artículo 159. Los salarios de los trabajadores a domicilio deben ser cancelados por entrega de labor o por períodos no mayores de quince días y en ningún caso pueden ser inferiores a los que se paguen por trabajos similares en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

El empleador que infrinja esta disposición deberá pagar a cada uno de los trabajadores una suma equivalente a la de los salarios que haya dejado de percibir.

Artículo 160. Cuando el empleador, sin justas razones, no facilite al trabajador a domicilio los materiales necesarios o pactados a efecto de que devengue el salario establecido, podrá el trabajador dar por terminado el contrato o relación de trabajo, conservando el derecho a las prestaciones legales.

Capítulo III. Del trabajo en el mar

Artículo 161. Son trabajadores del mar todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo,exploración o investigación en aguas marinas. Se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. Recibirán a cambio una buena alimentación y el salario que se hubiere convenido y su respectiva atención médica.

Se entenderá por funciones a bordo de un buque todas las operaciones, labores necesarias para la dirección, maniobra y servicios del buque.

Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque.

Ninguna persona podrá ser enrolada a bordo del buque si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. El certificado médico será válido por un período que no exceda de dos años a partir de la fecha de su expedición. Sin embargo, en lo concerniente a la vista, el certificado médico será válido en un período máximo de seis años a partir de la fecha de su expedición. En casos urgentes, cuando el trabajador no haya cumplido con este requisito, la autoridad competente podrá autorizar su empleo para un solo viaje de ida y regreso.

Todo capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años empleadas a bordo y la fecha de su nacimiento.

Artículo 162. El capitán de la nave se tendrá a todos los efectos legales como representante del empleador, si él mismo no lo fuere, y gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes le atribuyan.

Artículo 163. El contrato de trabajo en el mar podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo

indeterminado o por uno o varios viajes.

En los contratos por tiempo determinado, las partes deberán fijar el lugar donde se restituirá a tierra al trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó. El contrato para uno o varios viajes comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluido el descargue del buque en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciere, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el empleador.

Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puerto de carga o descarga del buque, a condición que dé aviso anticipado a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

La terminación del contrato por tiempo indeterminado estará subordinado a la autorización de la autoridad marítima consular nicaragüense cuando existan condiciones que hagan peligrar la seguridad del buque o dificulten el que siga navegando.

Además de los datos a que se refiere el presente Código para todo tipo de trabajo, el contrato de los trabajadores del mar deberá contener los siguientes:

- *a)* lugar y fecha de nacimiento del trabajador;
- *b)* designación del buque a bordo del cual se compromete a servir;
- *c)* lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo para comenzar sus labores;
- *d)* los víveres que le serán suministrados.

Un ejemplar del contrato deberá ser entregado al trabajador y otro deberá ser enviado a la oficina del Ministerio del Trabajo del lugar de embarque. De la terminación del contrato se dará aviso a dicha oficina.

Al firmar un contrato de trabajo las partes deberán presentarse ante el Inspector del Trabajo del lugar para que de lectura al contrato en voz alta, haga las explicaciones pertinentes sobre las cláusulas del mismo y proceda a su registro. A solicitud de parte, la autoridad competente deberá certificar que las cláusulas del contrato de trabajo le fueron presentadas por escrito y confirmadas a la vez por el empleador o su representante y por el trabajador.

El empleador deberá colocar a bordo las cláusulas del contrato de trabajo que afecten a la tripulación en un sitio visible y fácilmente accesible a ésta.

Las autoridades administrativas y judiciales nacionales son competentes para conocer de los conflictos originados como consecuencia de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques en los siguientes casos:

- *a)* cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua;
- *b)* cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales;
- *c)* cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores

nacionales;

- *d)* cuando el trabajo se haya prestado a bordo de buques extranjeros y la oferta de empleo haya sido recibida por el trabajador o firmado el contrato en Nicaragua.

Cualquier cláusula del contrato que modifique las disposiciones anteriores será nula de pleno derecho y se tendrá por no puesta.

Terminado el contrato, el empleador o su representante deberán extender al trabajador un documento en el cual haga constar el tiempo que trabajó para él y una relación de sus servicios a bordo.

Solamente a solicitud del trabajador este documento contendrá apreciaciones sobre la calidad del trabajo, indicación de su salario y de la causa de la terminación del contrato y si el trabajador ha satisfecho totalmente las obligaciones del mismo.

Artículo 164. El Ministerio del Trabajo, con la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas establecerán las correspondientes bolsas y servicios gratuitos de empleo para tripulación, procurarán mantener una oferta permanente de empleo. Los órganos enunciados podrán auxiliarse de la autoridad marítima para facilitar el cumplimiento de la presente disposición.

Los puestos de trabajo de la tripulación no pueden ser objeto de comercio con fines lucrativos. Ninguna persona natural o jurídica puede cobrar comisión al trabajador para ser colocado en la tripulación de un buque.

Las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residentes en el país que, contraviniendo la prohibición establecida en el párrafo anterior, mediaren con ánimo de lucro en el reclutamiento y colocación de la tripulación nacional, quedarán personalmente responsables del cumplimiento por los empleadores de las condiciones contractuales ofrecidas y podrán ser demandadas por los trabajadores ante las autoridades administrativas y judiciales nacionales.

Artículo 165. Cualquiera que sea la modalidad del contrato el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar o puerto de enrolamiento.

La misma obligación existirá cuando el trabajador sea desembarcado como consecuencia de enfermedad o accidente.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores cuando el trabajador hubiese sido contratado en Nicaragua y con independencia de cuál haya sido el puerto de enrolamiento, el empleador tendrá también la obligación de restituirlo al lugar de contratación si lo exige el trabajador.

En todos los casos los gastos de repatriación a cargo del empleador comprenderán los de transporte, manutención e impuestos originados en el viaje e incluirán los salarios si es repatriado como miembro de una tripulación.

No se exceptúan los casos de siniestro, pero sí los de prisión impuesta al trabajador por delito cometido

en el extranjero u otros análogos que hagan absolutamente imposible su cumplimiento.

Artículo 166. Si una nave nicaragüense cambiare de nacionalidad o se perdiere por naufragio, se tendrán por terminados todos los contratos de trabajo relativos a ella, en el momento en que se cumpla la obligación de restitución del trabajador al lugar de contratación. En ambos casos, los trabajadores tienen derecho a que se les reconozca su salario hasta el momento de ser restituidos y al pago, en su caso, de la indemnización conforme a la ley.

Artículo 167. Mientras la nave esté en viaje o no haya llegado al puerto, donde debe ser restituido el trabajador, el capitán no podrá expulsarlo del barco ni negarle la alimentación que le habría correspondido conforme al contrato, cualquiera que sea la causa de terminación de éste.

Artículo 168. El cambio de capitán, la variación del destino o actividad del buque serán causas justas para que los trabajadores puedan dar por terminados los contratos.

Artículo 169. Las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos y vacaciones, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de estas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés.

Artículo 170. Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo caso de fuerza mayor.

Artículo 171. Los créditos laborales de oficiales y tripulantes, en concepto de repatriación, gozarán del grado preferente establecido en el artículo 89 de este Código.

El buque, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecto a la responsabilidad del pago de salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, en razón de su derecho preferente.

Artículo 172. Los trabajadores de oficio buzo deberán tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales. Asimismo todos los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez, y otras lesiones.

Capítulo IV. Del trabajo en otras vías acuáticas navegables

Artículo 173. Son trabajadores de otras vías navegables los que en virtud de contrato o relación laboral desempeñan labores en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima.

Artículo 174. El Ministerio del Trabajo, mediante Reglamento, determinará el régimen aplicable a quienes presten sus servicios en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima, estableciendo las modalidades que sean necesarias para ajustar las disposiciones del presente Código a las especiales circunstancias que en aquellos concurren.

Capítulo V. Del trabajo en la navegación aérea

Artículo 175. Trabajadores de la navegación aérea son los tripulantes, cargos, sobrecargos, azafatas y cualquier otro que prestan servicios a bordo de una aeronave.

Artículo 176. Se mantiene el principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros y de igualdad de salarios para trabajos iguales; no obstante, si el servicio se presta en diferentes rutas y con diferentes categorías de naves, se permiten disposiciones que estipulen salarios diferentes.

Artículo 177. En todo lo pertinente a derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores de la navegación aérea o contemplados en este Código, se regirán por las leyes de transporte aéreo, las normas de la Dirección General de Aeronáutica Civil, los reglamentos internos y la convención colectiva.

Capítulo VI. Del trabajo en la industria de la construcción

Artículo 178. El subcontratista con las características señaladas en el artículo 9 de este Código que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo pacto en contrario con este último, deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la ley para el empleador en todo contrato de trabajo.

Artículo 179. Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista.

Artículo 180. El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del INSS, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciere.

Capítulo VII. Del trabajo en el transporte terrestre

Artículo 181. Las relaciones de trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, pueden también regularse por leyes especiales, siempre que éstas no contravengan las garantías mínimas establecidas en el presente Código.

Artículo 182. El salario de los trabajadores de transporte terrestre podrá fijarse por día u otra unidad de tiempo, por viaje, por boletos vendidos, por carga transportada o por kilómetros recorridos.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional al tiempo de prolongación o retraso del término normal del viaje por causa o circunstancia que no les sea imputable debidamente comprobada.

Artículo 183. Los trabajadores del transporte terrestre tienen las siguientes obligaciones que serán

parte de su contrato de trabajo:

- *a)* someterse a los exámenes médicos periódicos que prevean las leyes y normas correspondientes;
- *b)* cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier anomalía que observen;
- *c)* procurar el auxilio del vehículo, pasajeros y carga en caso de siniestro;
- *d)* avisar a las autoridades de tránsito y al empleador en caso de accidente;
- *e)* observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades y el empleador;
- *f)* no conducir en estado de embriaguez o bajo los efectos de droga;
- *g)* no recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa para ese fin.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones será objeto de amonestación, sanciones disciplinarias, o despido, según la gravedad.

Artículo 184. Los empleadores del transporte terrestre tienen las obligaciones específicas siguientes:

- *a)* pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos;
- *b)* hacer las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores;
- *c)* dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y
- *d)* observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito y de los Ministerios del Trabajo, de la Construcción y Transporte y de Salud sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos y personas.

Capítulo VIII. Del trabajo en el campo

Artículo 185. Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador.

Artículo 186. El Ministerio del Trabajo, en cada ciclo productivo y previa consulta con organismo estatales competentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, emitirá en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas.

Dichas normativas serán obligatorias durante el tiempo establecido y deberán prever disposiciones, por lo menos, sobre categorías de trabajadores, jornadas, descansos, séptimo día, vacaciones, higiene y seguridad ocupacional, tareas, salarios, alimentación, vivienda, transporte, educación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo.

Capítulo IX. Del trabajo en las explotaciones mineras

Artículo 187. Por trabajo en las explotaciones mineras se entiende todo el que se realice en minas, pozos y canteras para la extracción, elaboración y beneficio de minerales en estado natural.

Artículo 188. Las empresas mineras tienen las obligaciones específicas siguientes:

- *a)* mantener, además de los botiquines y medicamentos exigidos por las disposiciones del presente Código, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o accidentados, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia;
- *b)* suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad, debiendo tener permanentemente a disposición de los trabajadores, un médico y cirujano nicaragüense si el número de trabajadores no pasa de doscientos y si pasa de este número otro médico por cada fracción no mayor de cincuenta trabajadores;
- *c)* mantener un equipo radiológico completo y los implementos de laboratorio necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores al servicio de la empresa, dotados del personal requerido: médicos, laboratoristas y enfermeros. Las empresas que ocuparen menos de doscientos trabajadores no estarán obligadas a adquirir los equipos de radiografía, laboratorio y hospital, pero deberán contratar tales servicios por su cuenta con quien le resulte conveniente;
- *d)* constatar, mediante minucioso examen clínico, otológico, oftalmológico y radiológico, el estado de salud de cada trabajador antes de admitirlo a su servicio. No podrán ser admitidos en labores inconvenientes para su salud las personas que padecieren enfermedades pulmonares, cardíacas o infectocontagiosas, ni incapacidad física o mental u otras que pudieran constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores;
- *e)* incorporar en el expediente laboral de cada trabajador la historia clínica, otológica y oftalmológica desde que solicitó el empleo y hacer constar los resultados de los exámenes clínicos y radiológicos de ingreso y periódicos; la naturaleza del trabajo que va a desempeñar, con explicación de si es subterráneo o en la superficie y los cambios producidos; los accidentes y enfermedades sufridos y el tiempo que estuviere sin trabajar por vacaciones, enfermedad u otras causas;
- *f)* repetir los exámenes clínicos y radiológicos: cada seis meses, para los trabajadores ocupados en túneles, trituradoras y, en general, todos los expuestos a aspirar sílice libre; así como valoración audiométrica y oftalmológica a los trabajadores expuestos a sufrir lesiones auditivas, y oculares; y cada doce meses al resto de los trabajadores, salvo que los Ministerios de Salud y del Trabajo ordenaren un lapso menor. Copia de los resultados de cada examen serán remitidos a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social dentro de los cinco días de realizados. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes, debidamente comprobada mediante constancia del inspector del trabajo local, constituye causa justa de despido;
- *g)* someter a cada trabajador, dentro de los diez días anteriores a la terminación de su contrato, a un examen igual al que se le practicó para su admisión, y enviar su resultado dentro de los cinco

días de practicado a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, salvo en los casos de abandono del trabajo o negativa del trabajador, que deberán ser informados en el mismo plazo a los organismos mencionados;

- *h)* suministrar a cada trabajador como parte adicional de su salario:
  - 1) los tres tiempos diarios de comida, adecuada en cantidad y calidad nutritiva a las necesidades requeridas por la naturaleza de su trabajo, conforme la calificación de las autoridades competentes del Ministerio de Salud, salvo que el trabajador viva con su familia y prefiera comer en su casa, circunstancia que deberá ser acreditada; en tal caso, la empresa está obligada a pagar en dinero el valor de la comida, que será determinado por el Ministerio del Trabajo;
  - 2) alojamiento higiénico y seguro para el trabajador y su familia, incluyendo servicios de agua potable y luz eléctrica;
  - 3) facilidades para adquirir en ventas o comisariatos de la empresa los medicamentos y artículos de primera necesidad a precio de costo;
- *i)* mantener una escuela primaria dotada del mobiliario requerido y del material didáctico adecuado, a cargo del profesorado que el Ministerio de Educación juzgue necesario en atención al número de alumnos. Dicha escuela tendrá, además, cursos de alfabetización y de primaria acelerada con horarios que permitan ser aprovechados por los trabajadores y sus familias, todo bajo la supervisión del Ministerio de Educación;
- *j)* contribuir económicamente, en la proporción que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social establezca, al funcionamiento de los servicios de rehabilitación, que se han de prestar en el lugar que el organismo mencionado determine, con el fin de procurar la readaptación de los discapacitados para el trabajo;
- *k)* cumplir todas las normas de higiene y seguridad, y especialmente mantener los túneles o lugares subterráneos de labores en buenas condiciones de temperatura y ventilación, evitando concentraciones de polvo que excedan los límites aconsejados por la ciencia; proveerán a los trabajadores de los útiles modernos y adecuados para su protección incluyendo: máscaras, anteojos, lámparas, sombreros, cascos, guantes y demás artículos de protección, así como de maquinarias e instrumentos de trabajo dotados de apaciguadores o aspiradores de polvo; instalarán lavabos y duchas que los trabajadores deberán emplear diariamente al terminar sus labores; acondicionarán lugares higiénicos donde los trabajadores ingieran sus alimentos y todo lo demás que los reglamentos dispusieren para seguridad de los trabajadores;
- *l)* obedecer los mandatos y recomendaciones que, dentro de la órbita de sus facultades, les hicieren los Ministerios de Salud y del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social o los comisionados de éstos; y
- *m)* cumplir las disposiciones dictadas por el Ministerio de Salud para todas las campañas gubernamentales de salud.

Artículo 189. Los Ministerios del Trabajo y de Salud y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social son los organismos encargados de la protección y vigilancia de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores de las explotaciones mineras y, al efecto, constituirán una comisión *ad hoc* en cada lugar donde éstas existan. En todo caso la comisión tomará en cuenta la opinión del o los sindicatos existentes en la empresa antes de tomar sus decisiones.

Artículo 190. La Comisión a que se refiere el artículo anterior tendrá las facultades y funciones siguientes:

- *a)* inspeccionar, por lo menos cada tres meses y personalmente o por medio de delegados, los lugares de trabajo para constatar el cumplimiento de las disposiciones de este Código y ordenar que se corrijan las irregularidades que al respecto se observaren;
- *b)* dictaminar acerca de la revisión y los exámenes que deberán practicarse a los trabajadores en ocasión de solicitar su ingreso al trabajo, periódicamente y a la terminación del contrato, así como en casos de enfermedad o accidente;
- *c)* citar al trabajador cuando considere indispensable examinarlo personalmente para pronunciar un dictamen acertado; en estos casos, el traslado correrá por cuenta de la empresa;
- *d)* vigilar el tratamiento médico que, en su caso, tuvieran las empresas que suministrar a los trabajadores enfermos o accidentados;
- *e)* ejercer respecto de los trabajadores de las explotaciones mineras, además de las atribuciones que le confiere el presente capítulo, las que tiene la inspección del trabajo y las que confieren las leyes de minería;
- *f)* proponer las modificaciones que deban hacerse a la legislación laboral relativa a la seguridad e higiene de los trabajadores y de los lugares en donde trabajen;
- *g)* resolver, según el resultado de los exámenes y dictámenes médicos, si el trabajador continúa laborando en las mismas condiciones, si se le traslada de puesto, incluso de labores subterráneas a la superficie, si se le da tratamiento adecuado por un período determinado, con o sin hospitalización, la suspensión individual parcial en los términos del capítulo correspondiente del presente Código y, en caso de imposibilidad del trabajador para seguir laborando, autorizar la terminación del contrato de trabajo, debiendo el empleador pagar al trabajador, además de las prestaciones de ley, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados;
- *h)* recomendará el tiempo máximo de permanencia de los trabajadores en el interior de la mina de acuerdo con las características de la mina, lo cual será de obligatorio cumplimiento para empleador y trabajadores.

Capítulo X. Del trabajo de carga

Artículo 191. El peso máximo de los sacos o bultos, independientemente de lo que contengan, y de cualquier mercadería que deban ser cargados por la fuerza del hombre, será determinado por el Ministerio del Trabajo tomando en cuenta la edad, la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los sacos, bultos o mercaderías cuyo peso exceda del determinado por el Ministerio del Trabajo, sólo podrán ser trasladados por medios técnicos apropiados; el traslado incluye el levantamiento y la descarga.

Artículo 192. Los remitentes de sacos, bultos o mercaderías que hayan de ser transportadas por mar y vías navegables, deberán marcar en la superficie exterior en forma clara y duradera su peso bruto

cuando éste sea de mil kilogramos o más.

Artículo 193. El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.

Artículo 194. El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera, antes de iniciar esa labor, reciba una información satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, especialmente de los movimientos, con el fin de proteger su salud y evitar accidentes.

Capítulo XI. Del trabajo en las prisiones

Artículo 195. Los reos que voluntariamente acepten trabajar devengarán un salario que en ningún caso será inferior al mínimo legal para la actividad desempeñada.

No se considerarán actividades sujetas a remuneración las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y ornato del centro penal ni las de servicio y asistencias dentro del penal por ser actividades propias de la situación del reo.

Artículo 196. La jornada de trabajo de los reos será siempre menor hasta en un cuarto de tiempo que las jornadas contempladas en este Código, con salario proporcional al tiempo trabajado. Cuando el trabajo del reo sea por más de un mes continuo en la misma actividad, se pagará en forma proporcional lo correspondiente a sus prestaciones.

Artículo 197. Los centros penales deberán llevar planillas especiales que demuestren los ingresos de los reos, los que serán entregados al reo o al familiar que éste determine por escrito.

Dichas planillas podrán ser revisadas en cualquier momento por el Juez o los inspectores del trabajo.

Capítulo XII. Del trabajo de los discapacitados

Artículo 198. Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad.

Artículo 199. El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

Artículo 200. El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores discapacitados y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

Artículo 201. El Ministerio competente establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y cualquiera otra institución pública o privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitados.

Capítulo XIII. Del trabajo en las plantaciones de banano, algodón, palma de aceite, café, tabaco y los demás cultivos incluyendo los no tradicionales

Artículo 202. Son obligaciones especiales del empleador en relación con los trabajadores del campo:

- *a)* suministrar alimentos cocinados a sus trabajadores, temporales o permanentes, pudiendo establecer con ellos acuerdos al respecto;
- *b)* suministrarles habitación que reúna condiciones higiénicas, de seguridad y ventilación, así como baños y letrinas;
- *c)* proporcionarles gratuitamente material de primeros auxilios, principalmente para la curación de enfermedades por picadura de animales ponzoñosos y por toda clase de enfermedades propias de la región;
- *d)* en el caso de las empresas agrícolas e industriales ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y donde hubiere más de 30 niños de edad escolar, mantener en conjunto con el Ministerio de Educación una escuela adecuada para la enseñanza primaria;
- *e)* suministrar a los trabajadores sus herramientas de trabajo, quienes las devolverán según lo estipule el contrato de trabajo;
- *f)* suministrar a los trabajadores los equipos necesarios para su protección, previas recomendaciones de higiene y seguridad ocupacional del Ministerio del Trabajo;
- *g)* garantizar a los obreros agropecuarios, temporales y permanentes, el transporte de ida y regreso a su lugar de trabajo cuando la distancia sea de dos o más kilómetros.

El establecimiento de estas obligaciones especiales, no anula las obligaciones generales del empleador consignadas en la parte general de este Código tales como las derivadas de riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, suministro de gastos por funeral del cónyuge, del compañero o compañera en unión de hecho estable e hijos del trabajador, licencias y permisos, incentivo por permanencia en el centro de trabajo, etc.

Los incisos *b)* y *g)* de este artículo no se aplicarán a los empleadores con más de seis trabajadores permanentes o más de diez temporales.

Título IX. Derecho colectivo del trabajo

Capítulo I. De las asociaciones sindicales

Sección I. Disposiciones generales

Artículo 203. Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.

Para efectos de obtención de su personalidad jurídica los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

Artículo 204. Siempre que sea por medios y para fines lícitos, los sindicatos, tienen derecho a:

- *a)* redactar libremente sus estatutos y reglamentos;
- *b)* elegir libremente a sus representantes;
- *c)* elegir su estructura orgánica, administración y actividades;
- *d)* formular su programa de acción.

Artículo 205. Queda prohibido a los sindicatos el uso de denominaciones y siglas que induzcan a confusión con otro anteriormente existente.

Artículo 206. Los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte miembros y los de empleadores con no menos de cinco.

Artículo 207. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- *a)* por la calidad de sus integrantes:
    - 1. gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión o especialidad;
    - 2. de empresas, formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa;
    - 3. de varias empresas, los formados por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica;
    - 4. de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte;
- *b)* por su ámbito territorial:
    - 1. particulares, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo;
    - 2. municipales, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio;
    - 3. departamentales, cuyo miembros son de distintos centros de trabajo de un solo departamento de la República;
    - 4. regionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región;
    - 5. nacionales, cuyos miembros son de al menos nueve departamentos de la República.

Sección II. Facultades y funciones de los sindicatos

Artículo 208. Son facultades y funciones de los sindicatos:

- *a)* procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses propios;
- *b)* celebrar convenciones colectivas de trabajo y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento. Es ilícita la cláusula de exclusión, entendiéndose por tal la privación del trabajo al que no forma o deja de formar parte de un sindicato;
- *c)* representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y ejercer las acciones correspondientes que aseguren el ejercicio de sus derechos;
- *d)* promover la afiliación voluntaria de trabajadores al sindicato;
- *e)* promover la educación técnica y general de los asociados;
- *f)* participar en los ámbitos de gestión administrativa determinados por la ley;
- *g)* denunciar ante los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las acciones judiciales correspondientes, las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometan en la aplicación del presente Código y disposiciones complementarias;
- *h)* propugnar por la creación y mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de accidentes y enfermedades, y obligarse a que sus afiliados utilicen los mecanismos de protección;
- *i)* organizar servicios de asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio de sus afiliados;
- *j)* adquirir cualquier título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;
- *k)* ejercer el derecho de huelga de conformidad con la ley;
- *l)* en general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Sección III. Obligaciones de los sindicatos

Artículo 209. Es deber de los sindicatos:

- *a)* llevar libros de actas, de contabilidad y registro de afiliados, debidamente sellados por el Ministerio del Trabajo;
- *b)* levantar el acta respectiva antes de terminar cada sesión;
- *c)* comunicar al Ministerio del Trabajo dentro de los quince días siguientes, los cambios ocurridos en la junta directiva, las designaciones de representantes sindicales y las reformas de los estatutos;
- *d)* depositar en una institución bancaria los fondos de la organización;
- nombrar en su Junta Directiva a personas mayores de dieciséis años.

Sección IV. Requisitos del acta constitutiva y de los estatutos

Artículo 210. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica una vez inscritos su acta constitutiva y estatutos en la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo. Para facilitar la inscripción, el Ministerio del Trabajo establecerá los registros pertinentes a nivel nacional.

Artículo 211. El acta constitutiva debe contener:

- *a)* nombres, apellidos, nacionalidad, edad, profesión u oficio y actividad económica de los afiliados fundadores;
- *b)* expresión clara y precisa del acuerdo de constituir la organización de que se trata;
- *c)* modalidad sindical, el domicilio y el señalamiento de una casa para efecto de notificaciones;
- *d)* la designación de las personas que representan al sindicato en todas las gestiones previas y conducentes a la obtención de su personalidad jurídica;
- *e)* el señalamiento del lugar, día y hora en que se efectuará la asamblea general en la cual se aprobarán los estatutos de la entidad y se elegirán las primeras autoridades sindicales conforme ellos establezcan;
- *f)* la firma, impresión digital o firma a ruego ante dos testigos, de los fundadores.

El acta constitutiva de las federaciones, confederaciones deberá cumplir, además de los requisitos anteriores, los siguientes:

- 1) los nombres y domicilios de las organizaciones fundadoras y el número de inscripción de las mismas;
- 2) la identificación precisa de los documentos que acreditan las respectivas representaciones que se ejercitan; y
- 3) la forma en que las organizaciones afiliadas van estar representadas en el Congreso de la federación o confederación.

Artículo 212. Los estatutos de los sindicatos serán aprobados libremente por los afiliados al momento de constituirse, o en un plazo no mayor de cuarenta días a contar de la firma del acta constitutiva e indicarán, por lo menos, lo que sigue:

- *a)* denominación, domicilio, objeto y duración de la organización. Si no se hiciere constar esta última, se entenderá que es por tiempo indefinido;
- *b)* condiciones de admisión, derechos y obligaciones de los asociados;
- *c)* motivos, procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- *d)* forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- *e)* procedimientos para la elección de la junta directiva y número de sus miembros, así como el período de duración de la misma y causas de destitución de sus miembros;
- *f)* normas para adquisición, disposición y administración de los bienes y patrimonio del sindicato;
- *g)* monto y forma de pago de las cuotas sindicales;
- *h)* normas para la reforma de los estatutos;
- *i)* época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y disolución del sindicato;
- *j)* las obligaciones y derechos de los miembros del sindicato que les correspondan al disolverlo o al dejar de pertenecer a él antes de la disolución;
- *k)* los órganos de dirección y atribuciones del sindicato; y

- *l)* las demás normas que apruebe la asamblea.

Sección V. Del registro de sindicatos y asociaciones

Artículo 213. El registro podrá negarse únicamente:

- *a)* si los objetos y fines que persigue el sindicato no se ajustan a lo consignado en el presente Código;
- *b)* si el sindicato no se constituye con el número de miembros determinado en el artículo 206 de este Código;
- *c)* si se demostrase falsificación de firmas o que las personas registradas como afiliados no existen.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo no podrá negarlo.

Una vez recibidos el acta constitutiva y los estatutos a que se refieren los artículos anteriores, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo procederá a la inscripción del sindicato en el registro correspondiente dentro de un plazo de diez días desde la fecha de presentación de dichos documentos. Si en ellos hubiera algún vacío que llenar, lo hará saber a los interesados dentro de los tres primeros días hábiles de ese plazo. Una vez subsanado el vacío la inscripción se hará dentro de los diez días subsiguientes.

El retraso en la inscripción será objeto de medidas disciplinarias por parte del superior respectivo.

Si la Dirección de Asociaciones Sindicales denegare la inscripción de la entidad sindical, por la causas señaladas en los literales, *a)*, *b)* y *c)* de este artículo, los interesados podrán apelar dentro de los cinco días de notificada la denegatoria ante el Inspector General del Trabajo, el que resolverá el recurso dentro del término de diez días. De esta resolución podrá recurrirse de amparo, en los casos y términos señalados por la ley de amparo.

Artículo 214. El registro del sindicato y su junta directiva produce efectos para terceros.

Sección VI. De la asamblea general

Artículo 215. La asamblea general es la máxima autoridad del sindicato y son funciones propias de ella las siguientes:

- *a)* elegir la junta directiva y aprobar y modificar los estatutos;
- *b)* fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- *c)* aprobar o no el ejercicio del derecho de huelga de conformidad con la ley;
- *d)* acordar la fusión con otras organizaciones sindicales, así como la afiliación a federaciones o confederaciones y organismos internacionales, según sea el caso;

- *e)* decidir la expulsión de cualquier afiliado y/o destitución o expulsión de miembros de la junta directiva; y definir las faltas, las sanciones correspondientes y la aplicación de éstas, según las circunstancias de cada caso;
- *f)* aprobar el presupuesto anual elaborado por la junta directiva;
- *g)* revisar o revocar, si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la junta directiva;
- *h)* aprobar o desaprobar la rendición de cuentas que debe presentar la junta directiva y adoptar las medidas necesarias para corregir los errores y deficiencias que se comprueben;
- *i)* acordar la disolución de la organización;
- *j)* emitir los reglamentos y acuerdos necesarios a sus funciones;
- *k)* aprobar la estructuras creadas por la junta directiva para el mejor funcionamiento del sindicato; y
- aprobar los planes de acción del sindicato.

Sección VII. De la junta directiva

Artículo 216. La junta directiva tendrá la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización y será responsable ante ella y ante terceros.

Artículo 217. La representación legal de la organización se ejercerá de conformidad con los estatutos.

Artículo 218. La junta directiva de los sindicatos y demás órganos, están obligados a ejecutar los acuerdos que tome la asamblea general.

Sección VIII. Causas de disolución y liquidación de los sindicatos

Artículo 219. Son causa de disolución de los sindicatos:

- *a)* el transcurso del término fijado en el acta constitutiva o el de prórroga acordado por la asamblea general;
- *b)* terminación de la empresa; en los casos que correspondan, pero no en los casos de transformación o fusión de la misma;
- *c)* la voluntad expresa de al menos las dos terceras partes de sus miembros y de un acuerdo con las formalidades establecidas en los estatutos; y por cualquier circunstancia que deje el número de miembros por debajo del mínimo legal.

Los jueces del trabajo del domicilio del sindicato son los competentes para conocer, en primera instancia y por la vía ordinaria, de la disolución de un sindicato, a petición de los trabajadores o los empleadores.

La sentencia del Juez del Trabajo que declare la disolución de un sindicato, irá en consulta al tribunal competente si no se apelare de ella. Resuelta la consulta o la apelación, en su caso, y si se confirmare la disolución, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo cancelará la inscripción del sindicato.

No obstante la disolución de un sindicato, subsistirá la relación de derechos y obligaciones entre el empleador y los trabajadores.

Artículo 220. En caso de disolución voluntaria la asamblea general del sindicato nombrará la junta liquidadora. En caso de disolución judicial corresponde al Juez del Trabajo que conoce de ella nombrar una junta liquidadora integrada por un representante designado por él, que la presidirá, y dos miembros más nombrados por el Juez de una lista de cinco personas propuesta por el sindicato en disolución y si no se presenta la lista, los nombrará de oficio.

La junta liquidadora actuará como mandataria de la organización disuelta y para llenar su cometido deberá seguir el procedimiento de liquidación que indiquen los estatutos. En ausencia de regulación estatutaria, aplicará el que establecen las leyes comunes para la liquidación de personas jurídicas.

Artículo 221. El activo y el pasivo de las organizaciones sindicales disueltas se debe aplicar en la forma que expresa el Estatuto, el patrimonio líquido será distribuido entre los miembros del sindicato proporcionalmente al monto de las cuotas aportadas por cada uno de ellos, de acuerdo con el libro de contabilidad respectivo.

Artículo 222. Son nulos de pleno derecho los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de su disolución, salvo los que se refieren exclusivamente a la liquidación.

Artículo 223. Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en este Código, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros.

Artículo 224. Los empleadores deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato que voluntariamente lo autoricen, las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos.

Sección IX. De las exoneraciones

Artículo 225. Los sindicatos de trabajadores son organizaciones sin fines de lucro y en consecuencia gozarán de los siguientes beneficios:

- *a)* exención del pago de impuestos fiscales sobre inmuebles y mobiliarios del sindicato, sus cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas y clubes deportivos y culturales;
- exención de pago de impuestos de introducción de las maquinarias, vehículos de trabajo, equipos u otros artículos indispensables para el funcionamiento de los centros de formación profesional que estableciere, previo dictamen del Ministerio del Trabajo.

Sección X. Fusión de sindicatos, federaciones y confederaciones

Subsección I. Fusión de sindicatos

Artículo 226. La transformación jurídica de los sindicatos puede ser:

- *a)* por fusión, cuando de la unión de dos o más sindicatos nace una nueva personalidad jurídica;
- por absorción, cuando de la unión de dos o más sindicatos solo sobrevive la personalidad jurídica de uno de ellos.

Subsección II. Federaciones, confederaciones y centrales sindicales

Artículo 227. Dos o más sindicatos podrán formar una federación; asimismo, dos o más sindicatos de la misma actividad económica podrán formar una confederación.

Artículo 228. La unión de dos o más confederaciones constituirá una central.

Artículo 229. En cualquier tiempo y aunque exista pacto en contrario, podrán retirarse de la federación un sindicato, de una confederación una federación, y de una central una confederación, si así lo acordase la asamblea general o congreso. Cuando un sindicato, federación o confederación dejare de existir o se retirare de la organización superior, sus delegados se considerarán también retirados de ella.

Artículo 230. Las organizaciones sindicales tienen plena libertad para unirse o afiliarse a organizaciones internacionales afines.

Sección XI. Fuero sindical

Artículo 231. Fuero sindical es el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa.

El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

Artículo 232. Constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y el traslado del trabajador a otro puesto sin su consentimiento.

El Inspector Departamental del Trabajo, una vez constatada la violación al fuero sindical, decretará la nulidad de los actos violatorios.

Artículo 233. Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al Ministerio del Trabajo, gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado y el traslado sin motivo real, desde la fecha de notificación y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este Código, los trabajadores protegidos serán veinte.

Si el empleador considera que hay causa justa para despedir o trasladar a alguien deberá obtener de previo la autorización de la Inspectoría Departamental.

Artículo 234. Los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales y los miembros del comité sindical, electos por los trabajadores y debidamente inscritos, de uno o varios centros de trabajo, gozarán del fuero sindical. Cuando se trate de una sola empresa con más de un establecimiento, en cualquier otra parte del país, los trabajadores de ese establecimiento afiliados al sindicato, nombrarán entre ellos a sus directivos sindicales, a los representantes seccionales y a los miembros del comité sindical.

Los miembros de las juntas directivas sindicales cubiertos por el fuero sindical serán un máximo de nueve. Los miembros de los seccionales o comités sindicales cubiertos por el fuero sindical serán un máximo de cuatro, es decir que los dirigentes sindicales cubiertos por el fuero sumarán un máximo de trece.

Cuando los dirigentes sindicales se encuentren negociando un conflicto laboral y expire su período legal no será alegable tal circunstancia para desconocer su representación.

Esta disposición se aplicará sin perjuicio de las condiciones pactadas en convenios colectivos.

Capítulo II. De la convención colectiva de trabajo

Artículo 235. Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia.

El Ministerio del Trabajo velará por que las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código.

Artículo 236. Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva.

Artículo 237. Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento,

aunque no sean miembros del sindicato.

Artículo 238. Todo empleador a quien presten servicio trabajadores miembros de sindicatos está obligado a negociar con éstos una convención colectiva cuando se lo soliciten. Si el empleador se niega a negociar, los representantes sindicales podrán recurrir a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, quien citará a un proceso de negociación. Igual derecho tendrá el empleador.

Artículo 239. La convención colectiva de trabajo contendrá la identificación de las partes, las empresas o establecimientos y las categorías de trabajadores que comprende, los derechos y obligaciones de las partes y la duración de la convención colectiva, que no podrá exceder de dos años.

Artículo 240. La convención colectiva podrá revisarse antes de la terminación del plazo de su vigencia a solicitud de una de las partes, si se presentan modificaciones sustanciales en las condiciones socioeconómicas de la empresa o el país, que lo hagan aconsejable.

Artículo 241. Vencido el plazo fijado en la convención colectiva sin que se hubiese solicitado su revisión, se dará por prorrogada por otro período igual al de su vigencia.

Artículo 242. La disolución del o los sindicatos suscriptores de la convención colectiva, o la sustitución del empleador suscriptor por otro, no afectan las obligaciones y derechos emanados de la convención colectiva en las demás empresas y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación de la convención colectiva, la cual quedará vigente en ellas.

Capítulo III. De los conflictos colectivos

Artículo 243. Hay conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden:

- *a)* el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes;
- *b)* la celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómicas laborales;
- la interpretación de las cláusulas de la convención colectiva, sin perjuicio del derecho de las partes de recurrir a los tribunales comunes.

Sección I. De la huelga

Artículo 244. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- *a)* tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de

trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y en general, sus intereses económicos y sociales;
- *b)* agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- *c)* ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos; la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados;
- *d)* apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.

Toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo.

Artículo 245. El empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 246. Mientras dure la huelga queda prohibido al empleador contratar nuevos trabajadores.

Artículo 247. El ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no podrán extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.

Artículo 248. La huelga suspende la obligación de prestación del servicio de trabajo en las empresas o establecimientos en que se declare, por todo el tiempo que dure, sin terminar los contratos o relaciones de trabajo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Artículo 249. Si una huelga es declarada ilegal, el Inspector General del Trabajo, en la misma declaración, fijará a los trabajadores un plazo no menor de cuarenta y ocho horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento que podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en huelga.

Los nuevos contratos que celebre el empleador no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de realizarse el movimiento de huelga.

Sección II. Del paro

Artículo 250. Paro es la suspensión temporal acordada por el empresario de las actividades normales de la empresa o establecimiento, ejecutado y mantenido pacíficamente con el propósito de defender sus intereses económicos o sociales.

Para que el ejercicio del paro sea legal, debe llenar los siguientes requisitos:

- *a)* que el conflicto económico o social se origine por la celebración, revisión o cumplimiento de una convención colectiva;

- *b)* que se agoten los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- *c)* que implique el cierre total o parcial de las empresas o establecimientos;
- *d)* que sea declarado legal por la Inspectoría General del Trabajo.

Todo paro que no cumpla con los requisitos señalados es ilegal.

Artículo 251. Si un paro es declarado ilegal por la Inspectoría General del Trabajo, en la misma declaración se emplazará a los empleadores a que reanuden las labores en un plazo de cuarenta y ocho horas y paguen los salarios que se hubieren dejado de percibir. Si el empleador incumpliere lo ordenado se mantendrá el pago de los salarios de los trabajadores mientras dure el desacato, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurriere por cualquier otra causa.

Sección III. Disposición común a la huelga y al paro

Artículo 252. Las huelgas y los paros no perjudican en forma alguna a los trabajadores que están percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Título X. Del derecho de gestión de los trabajadores

Capítulo único

Artículo 253. Todos los trabajadores tienen derecho a participar a través de sus organizaciones en la gestión de las empresas del sector privado, y en las instituciones autónomas y empresas del sector estatal. Esta materia se regirá por una ley especial, de acuerdo con la Constitución política y este Título.

Título XI

Capítulo único. De la disciplina laboral

Artículo 254. Disciplina laboral es el conjunto de normas reguladoras de la conducta y de las actividades que desempeña el trabajador en su puesto o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio.

Artículo 255. El reglamento interno será elaborado por el empleador y deberá llenar los requisitos siguientes:

- *a)* ser aprobado previamente por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores;

- *b)* ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir;
- ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocado en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo.

Título XII

Capítulo único. De la prescripción

Artículo 256. La prescripción es un modo de extinguir derechos y obligaciones de carácter laboral mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones que fija el presente Código.

Artículo 257. Las acciones que se deriven del presente Código, de la convención colectiva y del contrato individual de trabajo prescribirán en un año, con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 258. Prescriben en dos años:

- *a)* las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- *b)* las acciones de las personas que dependieren económicamente de los trabajadores muertos en accidente de trabajo o por enfermedad profesional para reclamar la indemnización correspondiente.

El plazo de la prescripción correrá respectivamente desde que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída o desde la fecha de la muerte del trabajador.

Artículo 259. Prescriben en seis meses las acciones para pedir la nulidad de un contrato celebrado por error o con dolo o intimidación.

Artículo 260. Prescriben en un mes:

- *a)* la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de éstos para reclamar contra ellas;
- *b)* el derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral.

Artículo 261. No corre la prescripción en los siguientes casos:

- *a)* en relación al trabajo de menores o de los incapaces que hayan sido contratados mientras unos y otros no tengan representante legal;

- *b)* cuando el trabajador esté de vacaciones, permiso por enfermedad, accidente o maternidad y cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo 262. La prescripción se interrumpe:

- *a)* por gestión o demanda ante la autoridad competente;
- *b)* por el hecho que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre la prescripción; y por el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, aunque sea parcial o en cualquier forma que se haga;
- *c)* por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado.

Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

El efecto de la interrupción de la prescripción es reiniciar el término de la misma.

Título XIII. Del Ministerio del Trabajo

Capítulo único

Artículo 263. El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Artículo 264. El Ministerio del Trabajo está facultado para:

- *a)* formular programas y crear órganos de funciones sustantivas y de apoyo, los que tendrán la necesaria autoridad administrativa;
- *b)* definir su estructura de organización;
- *c)* definir, aclarar, fusionar y delegar funciones y desconcentrar órganos que lo representen en cualquier parte del territorio nacional, según la división política administrativa actual o futura;
- *d)* emitir disposiciones dentro del ámbito de su competencia;
- *e)* poner en ejecución las disposiciones administrativas;
- *f)* las que pudieren asignarle otras disposiciones legales.

Artículo 265. El Ministerio del Trabajo extiende su competencia a todo el territorio nacional, sin perjuicio de la delegación de funciones a otras autoridades internas u órganos de la administración pública.

El Poder Ejecutivo tiene la potestad de regular mediante decreto la materia administrativa laboral propia de su competencia, para la más adecuada prestación de los servicios públicos y de su responsabilidad, en el efectivo cumplimiento de este Código. Los actos administrativos y los acuerdos del Ministerio del Trabajo tienen vigencia una vez publicados por los medios previstos en la legislación nacional.

LIBRO SEGUNDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Título I. De los principios del procedimiento laboral

Capítulo I. Principios generales

Artículo 266. Todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios:

- *a)* gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo;
- *b)* oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites;
- *c)* inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado;
- *d)* publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el Juez competente;
- *e)* impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo;
- *f)* concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo;
- *g)* lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales;
- *h)* celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez;
- *i)* conciliación para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores;
- *j)* ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda; y
- *k)* carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.

Capítulo II. Ambito y aplicación del derecho procesal

Artículo 267. Lo establecido en el presente Libro de este Código se basa en las normas, los principios, las prácticas propias del derecho del trabajo y está destinado a formar una organización racional para la solución de los conflictos individuales y colectivos que pudieran surgir entre trabajadores y empleadores. Además, es el instrumento para el ejercicio de la función administrativa y jurisdiccional del Estado y para la protección adecuada de los factores de la producción involucrados en la relación de trabajo.

Capítulo III. De las fuentes del derecho procesal del trabajo

Artículo 268. En caso de duda de carácter procesal, se aclarará ésta mediante la aplicación de los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Artículo 269. En los casos de vacío, disposiciones de dudosa interpretación o situaciones no previstas, se llenarán o resolverán aplicando las normas que regulen casos análogos, la jurisprudencia y/o el derecho común compatible con las finalidades del proceso laboral.

Título II

Capítulo I. De las autoridades laborales

Artículo 270. Son autoridades laborales:

- *a)* los tribunales de apelaciones;
- *b)* los juzgados del trabajo;
- *c)* el Ministerio del Trabajo.

Las autoridades administrativas están obligadas, dentro de la esfera de su propia competencia, a auxiliar a las autoridades judiciales. Los acuerdos ante el Ministerio del Trabajo causan estado.

Artículo 271. Los tribunales de apelaciones conocerán de las resoluciones de los jueces del trabajo pudiendo revocarlas, modificarlas o confirmarlas, todo ello sin perjuicio de las demás funciones que establezca la Ley Orgánica de Tribunales y sus reformas correspondientes.

Artículo 272. Las resoluciones que dicten los tribunales de apelaciones causarán estado de cosa juzgada.

Artículo 273. Los jueces del trabajo conocerán única y exclusivamente de la materia laboral; donde no los hubiere, los jueces de distrito civil y locales de lo civil asumirán sus funciones.

Artículo 274. Los jueces del trabajo deberán ser abogados.

Capítulo II. De la competencia de los jueces

Sección I. Por razón de la materia

Artículo 275. Los jueces del trabajo conocerán, en primera instancia, dentro de su respectiva jurisdicción, de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del Código del Trabajo, leyes, decretos, reglamentos del trabajo, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.

Conocerán además de denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de la ley de seguridad social y de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes.

Sección II. Por razón de la cuantía

Artículo 276. Los jueces del trabajo conocerán de toda demanda laboral, independientemente de la cuantía.

Sección III. Por razón del territorio

Artículo 277. Es Juez competente para el conocimiento de las acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo:

a) el del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo, a elección del demandante;

1. el del lugar del territorio nacional en que se celebró el contrato de trabajo, cuando se trate de pretensiones nacidas de contratos celebrados con trabajadores nicaragüenses para la prestación de servicios en el exterior.

Sección IV. Competencia de otros funcionarios y organismos

Artículo 278. Es de la competencia de los funcionarios de conciliación la tramitación de convenios colectivos y de los conflictos de carácter economicosocial.

Artículo 279. Todas las cuestiones y asuntos laborales que no fueran de la competencia de los jueces del trabajo serán conocidos por las autoridades del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con leyes especiales.

Sección V. Disposición común

Artículo 280. Los conflictos de competencia que surjan entre los jueces del trabajo serán resueltos en

definitiva por el Tribunal de Apelaciones respectivo o por la Corte Suprema de Justicia cuando no haya un Tribunal de Apelaciones, como instancia superior jerárquica. Los jueces involucrados en el conflicto, deberán remitir los autos a dicho Tribunal, de oficio o a solicitud de parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento del conflicto o a la introducción de la solicitud, en su caso. El Tribunal de Apelaciones, dentro del tercer día de recibidos los autos, decidirá el conflicto y remitirá los autos al Juez del Trabajo competente, a la mayor brevedad posible, a efectos que continúe o reanude de oficio el procedimiento.

Título III. Las partes que intervienen en el proceso de trabajo

Capítulo único. Las partes

Artículo 281. Tienen capacidad para actuar en el proceso las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos.

Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley.

Artículo 282. Los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos, acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes.

Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

Artículo 283. Cuando faltare la persona a quien corresponda la representación o la asistencia y existan razones de ausencia, el Juez nombrará un representante que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité reconocido, hasta que concurra aquel a quien corresponda la representación o la asistencia.

Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario nombrado por el Juez.

El mandato puede extenderse por medio de escrito presentado al Juez firmado por el propio interesado, o por acta levantada ante el respectivo tribunal. Sólo los abogados pueden actuar como mandatarios.

Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia.

Artículo 284. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- *a)* los abogados en ejercicio;
- *b)* los dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización; y
- los estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo y en todo caso autorizados por la respectiva Facultad de Derecho y bajo su dirección y control.

Título IV. De las actuaciones en los procedimientos laborales

Capítulo I. De las notificaciones y citaciones

Artículo 285. La notificación es el acto de hacer saber a una persona algún auto o resolución judicial o administrativa.

La primera notificación al demandado se hará en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda. No estando presente, se le dejará la copia y cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuere mayor de quince años de edad, o al vecino más próximo que fuere habido. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la cédula en la puerta de la casa o local.

Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la cédula, cuando fuere hecha en el lugar de trabajo, sólo podrá hacerse personalmente.

La persona a quien se entregare la cédula, deberá firmar el recibo si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia deberá hacer constar en el expediente la forma en que llevó a cabo la primera notificación, expresando además el lugar en que la verificó, con indicación de la fecha y de la hora, a lo menos aproximada.

La cédula de esta primera notificación deberá contener:

- *a)* la expresión de la naturaleza y objeto del litigio o asunto y el nombre y apellidos de los litigantes;
- *b)* el nombre y apellido de la persona a quien debe hacerse la notificación;
- *c)* copia literal del auto, resolución o parte resolutiva de la sentencia que deba notificarse;
- *d)* la expresión del lugar, fecha y hora de la notificación; y
- *e)* la firma del notificador con expresión de su cargo.

En el caso que el demandado no hubiere señalado casa para oír notificaciones las siguientes correrán pasado el término de cuarenta y ocho horas después de decretado el auto.

Artículo 286. Las citaciones a los testigos y peritos se harán por los medios más expeditos posibles, como telegrama, cablegrama u otros medios semejantes, dejándose constancia en las diligencias.

Artículo 287. A la parte que no señalare casa para oír notificaciones o que fuera declarada rebelde por no comparecer o contestar la demanda, se le notificará por la tabla de avisos.

Artículo 288. Cuando el notificador supiere por constarle personalmente, o por informes que le dieran en la casa de la persona que deba ser notificada, que ésta se halla ausente del territorio de la República o hubiere fallecido, se abstendrá de entregar o fijar la cédula y pondrá razón en los autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información. Esta disposición es sólo para efectos de contestación de la demanda.

Capítulo II. De los términos

Artículo 289. El Juez o autoridad administrativa, en su caso, deberá expresar en sus resoluciones o informaciones, la duración de los términos, los cuales deben ajustarse a lo preceptuado por la ley.

Cuando en el día señalado no se pudiera efectuar una diligencia, acto o audiencia por haberse suspendido el despacho público, tal diligencia, acto o audiencia se practicará el día hábil siguiente en las mismas horas ya señaladas, sin necesidad de nueva resolución.

Artículo 290. El juzgador fijará los términos cuando la ley no los haya fijado, de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no excedan ni sean reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes. Estos términos son prorrogables al arbitrio del Juez o autoridad administrativa.

Artículo 291. Los términos de horas empiezan a correr desde el momento en que se haga la respectiva notificación y los de días en el siguiente en que se hubiere hecho la notificación. Estos últimos concluirán al terminar el día.

Artículo 292. El término de la distancia será fijado por la autoridad laboral atendiendo a la mayor o menor facilidad de las comunicaciones, pero no será mayor de diez días, excepto en caso fortuito o de fuerza mayor, que podrá ser prorrogado por la autoridad competente.

Artículo 293. Cuando el caso lo requiera, las autoridades laborales actuarán en días y horas inhábiles, habilitando el tiempo necesario.

Las diligencias de prueba no podrán suspenderse, salvo caso fortuito o fuerza mayor, y se extenderá habilitando el tiempo necesario para su terminación.

Capítulo III. De los incidentes

Artículo 294. Las cuestiones accesorias al juicio principal que requieran pronunciamiento especial con audiencia de las partes, se tramitarán como incidente en la forma prevista en este capítulo.

Artículo 295. El juzgador, si lo considera conveniente, podrá rechazar el incidente.

Artículo 296. Si el incidente fuera improcedente, la resolución podrá ser impugnada en segunda instancia.

Artículo 297. Todo incidente originado en un hecho que acontezca durante el juicio, deberá promoverse a más tardar el siguiente día hábil que el hecho llegue a conocimiento de la parte respectiva; pero si ésta practicara una gestión posterior a dicho conocimiento, el incidente promovido después será rechazado, salvo que se trate de vicio que anule el proceso o de una circunstancia esencial para la marcha del juicio.

Artículo 298. Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, todo incidente se resolverá en la sentencia, con excepción de los incidentes de ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción, que deberán resolverse de previo.

Capítulo IV. Acumulación y separación de autos y acciones

Sección I. Acumulación

Artículo 299. Procede la acumulación:

- *a)* cuando las acciones de dos o más trabajadores se refieran a derechos y obligaciones comunes y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, contrato o convención colectiva;
- *b)* cuando se trate de varias demandas interpuestas por el mismo empleador contra trabajadores de una misma empresa y ejercite en ellas idénticas acciones.

La acumulación se puede decretar de oficio o a petición de parte.

Artículo 300. La acumulación de autos y acciones, cuando proceda, tiene el efecto de discutirse en un mismo proceso y de resolverse en una sola sentencia.

Artículo 301. Pedida la acumulación, se mandará oír a la otra parte por veinticuatro horas, para que exponga sobre ella. Expirado el término de la audiencia con o sin respuesta y con vista de los expedientes pedidos, la autoridad laboral resolverá si ha lugar o no a la acumulación.

Sección II. Separación de procesos

Artículo 302. La separación de autos podrá decretarse a petición de parte o de oficio, en cualquier estado del proceso.

De la acumulación y separación de procesos se podrá apelar, y se resolverá en la sentencia definitiva.

Artículo 303. Decretada la separación, la autoridad laboral certificará lo conducente para seguir por juicio separado el trámite de las demandas respectivas o remitirlas a la autoridad competente.

Capítulo V. De los impedimentos, excusas y recusaciones para funcionarios laborales

Artículo 304. Son causales de impedimento, excusa y recusación además en la señalada en el Código de Procedimiento Civil:

- *a)* el hecho de que la autoridad laboral viva en la misma casa con alguna de las partes; y
- *b)* el hecho que alguna de las partes sea comensal o dependiente de la autoridad laboral o ésta comensal o dependiente de aquella.

Artículo 305. En asuntos de trabajo, no será necesario depósito alguno en dinero para recusar.

Artículo 306. Separado del conocimiento del asunto, el magistrado o Juez respectivo no conocerá del mismo aunque haya desaparecido la causa.

Los actos practicados por la autoridad después de presentada la recusación son nulos.

Título V. Procedimiento del juicio

Capítulo I. Vía ordinaria

Sección I. De la demanda

Artículo 307. La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener los requisitos siguientes:

- *a)* la designación del Juez ante quien se interpone;
- *b)* el nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- *c)* si se demandare a una persona jurídica, se expresarán los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal;
- *d)* la exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;
- *e)* el objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama, determinado con la mayor precisión posible;
- *f)* la indicación del lugar y fecha en que se plantea;
- *g)* la firma del demandante o de la persona que firma a su ruego, si no sabe o no puede firmar.

La demanda escrita se acompañará de un duplicado, el que será entregado a la parte demandada al momento de notificarla.

Artículo 308. Si la demanda se interpone verbalmente, la autoridad laboral levantará acta llenando los requisitos señalados en el artículo anterior. Si el demandante estuviera impedido o no supiera firmar, se hará constar esta circunstancia.

Artículo 309. Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esta Sección, el Juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente. La subsanación la hará el interesado en forma verbal, si así lo deseare.

Artículo 310. Presentada la demanda en forma debida, la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.

Artículo 311. La demanda podrá ser aclarada, corregida y reformada con nuevos hechos, personas o pretensiones, antes de haber sido contestada por el demandado. En este caso, se dejará sin efecto la audiencia para la contestación de la demanda y trámite conciliatorio y se notificará audiencia a las partes, lugar, fecha y hora de una nueva audiencia.

Artículo 312. La demanda debe ser contestada dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia, en su caso.

Artículo 313. El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos, cuáles rechaza o niega e indicará los hechos en que apoya su defensa. Los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados en favor de la parte demandante.

Artículo 314. Cuando los demandantes fueran dos o más, en un solo juicio, la autoridad laboral, después de contestada la demanda, les ordenará que constituyan un solo apoderado que tenga la representación y continúe el proceso, y si no lo hicieren, lo designará de oficio.

Artículo 315. Si el demandado no contestare la demanda dentro del término de ley, será declarado rebelde para los efectos legales.

Artículo 316. Si hubiere contrademanda se pondrá en conocimiento del demandante, notificándolo en forma legal y concediéndole el término establecido para la contestación de la demanda. La contrademanda deberá tramitarse y resolverse simultáneamente con la demanda.

Artículo 317. Si el demandado se allanare a la demanda, la autoridad laboral dictará sentencia declarándola con lugar.

Artículo 318. En cualquier estado del juicio podrán las partes llegar a un avenimiento. En este caso no procede ningún recurso.

Sección II. Excepciones

Artículo 319. Excepción es todo hecho que, en virtud de la ley, difiere o extingue la acción.

Artículo 320. Todas las excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaren en hechos sobrevenidos.

Todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimidad de personería, que deben resolverse de previo.

Artículo 321. Toda excepción propuesta sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso, será rechazada de inmediato y sin ulterior recurso.

Artículo 322. Las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio.

Sección III. Conciliación

Artículo 323. Concurriendo las partes al trámite conciliatorio, éste se desarrollará así:

- *a)* la autoridad leerá en voz alta la demanda;
- *b)* a continuación, actuando la autoridad como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento que la autoridad considere oportuno;
- *c)* la autoridad hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo.

De lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran o pudieran firmar, se hará constar en ella.

Artículo 324. Los acuerdos a que llegaren las partes en el trámite conciliatorio producirán los mismos efectos que las sentencias firmes y se han de cumplir en las mismas forma que éstas.

Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

Artículo 325. No ha lugar a exigir que se rinda fianza de costas cualquiera que sea la cuantía de la demanda.

Sección IV. Pruebas

Artículo 326. Estarán sujetos a prueba únicamente los hechos que no hayan sido aceptados por las partes y que sean fundamento del objeto preciso del juicio o, en su caso, de las excepciones.

Artículo 327. El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso

alguno.

Artículo 328. Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por su requisitoria, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.

Artículo 329. El auto que admita la prueba deberá fijar el lugar, día y hora en que deba recibirse.

Artículo 330. Concluido el término de prueba, no se evacuarán otras excepto aquellas que la autoridad no hubiere evacuado en tiempo por su culpa. Para este efecto, podrá ampliar el término de prueba por un máximo de tres días.

Sección V. Medios de prueba

Artículo 331. Son medios de prueba:

- *a)* la prueba documental;
- *b)* la declaración de testigos;
- *c)* la declaración de parte;
- *d)* la absolución de posiciones;
- *e)* la inspección judicial;
- *f)* el dictamen de peritos;
- *g)* los medios científicos y tecnológicos de prueba; y
- *h)* las presunciones.

Subsección I. Prueba documental

Artículo 332. Son documentos los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de la empresa o del sindicato, tarjeteros, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas y, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio.

Artículo 333. Los documentos podrán ser presentados como prueba en cualquier estado del juicio, en original o copia legalmente razonada. Podrán ser impugnados por falsedad, promoviendo un incidente especial que será resuelto en la sentencia final.

Artículo 334. Cuando el trabajador proponga como prueba la exhibición del contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios o de contabilidad o comprobante relativo al objeto del juicio que por obligación legal deba llevar el empleador, la autoridad laboral conminará a éste a exhibirlos en la audiencia que corresponda.

En caso de desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos aducidos por el trabajador.

Subsección II. Declaración de testigos

Artículo 335. Los que tuvieren conocimiento de los hechos que las partes deben probar, estarán obligados a declarar como testigos, a excepción de los justamente impedidos o comprendidos por las excepciones de ley.

Artículo 336. La parte que haya de producir la prueba de testigos podrá ofrecer la declaración de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba.

Artículo 337. Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.

Subsección III. Declaración de parte

Artículo 338. En la primera instancia las partes podrán pedir por una sola vez que la contraparte se presente a declarar, o absolver posiciones.

Artículo 339. Los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.

Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto del debate.

Subsección IV. Inspección judicial

Artículo 340. El Juez de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia.

Cuando la inspección judicial sea solicitado por cualquiera de las partes, éstas deberán señalar la materia u objeto sobre que deba recaer.

Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo.

Artículo 341. Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.

En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse.

Artículo 342. Si fuere necesaria la colaboración material de una de las partes en la realización de la inspección judicial y ésta se negare a prestarla, la autoridad laboral dispensará la práctica de la diligencia y tendrá por aceptados los hechos a que se refiere la prueba afirmados por la parte contraria.

Subsección V. Dictamen de peritos

Artículo 343. La parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial. La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

Subsección VI. Medios científicos y tecnológicos de prueba

Artículo 344. Son medios científicos y tecnológicos de prueba, entre otros: radioscopías, análisis hematológicos, bacteriológicos y sus copias, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas siempre que se exprese el sistema empleado, y cualquier otro avance tecnológico, si se han cumplido las disposiciones legales respectivas.

Subsección VII. Presunciones

Artículo 345. Presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.

La presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite prueba en contrario. La presunción humana admite siempre prueba en contrario.

El que tuviere a su favor una presunción legal, sólo estará obligado a probar el hecho en que se funda la presunción.

Sección VI. Sentencias

Artículo 346. Vencido el término de pruebas y evacuadas todas las que hubieran sido propuestas, la autoridad laboral dictará sentencia dentro de los tres días siguientes.

Artículo 347. La sentencia deberá contener:

- *a)* identificación del organismo judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite;
- *b)* la relación sucinta del juicio;
- *c)* consideraciones generales y doctrinales si fueren del caso;
- *d)* los principios legales de equidad o de justicia que sirvan de fundamento a la decisión;
- *e)* puntos resolutivos sobre cada pretensión que haya sido objeto del debate;
- firmas de la autoridad laboral que la dicta y del secretario.

Sección VII. Medios de impugnación

Artículo 348. Contra las resoluciones de las autoridades laborales proceden los siguientes medios de impugnación:

- *a)* los recursos que se resuelven por el tribunal o autoridad superior a la que dictó la resolución;
- *b)* los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia.

Son recursos el de apelación y el de hecho.

Son remedios, la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación.

Artículo 349. Cuando en la interposición de un recurso o remedio se incurra en error respecto a su denominación, se admite dicho recurso si del mismo se deduce su propósito y se cumplen las disposiciones pertinentes de este Código.

Artículo 350. El recurso o el remedio obligan a la autoridad laboral a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes.

La interposición de un recurso o remedio suspende la ejecución de la resolución impugnada, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario.

Artículo 351. Contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno.

Artículo 352. La apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.

Artículo 353. La apelación se interpone ante la misma autoridad laboral que dictó el fallo y debe ser admitida o rechazada dentro de los tres días siguientes.

Admitida la apelación, la autoridad emplazará a las partes para que, dentro de los tres días de notificada la admisión, comparezcan a estar a derecho y a expresar agravios ante la autoridad correspondiente de segunda instancia.

Artículo 354. La parte que se considere agraviada cuando la autoridad laboral negare el recurso de apelación o cuando dentro del término no resolviera sobre su admisión, podrá recurrir de hecho ante el Tribunal de Apelaciones, en forma verbal o escrita.

Artículo 355. Interpuesto el recurso de hecho, el Tribunal de Apelaciones pedirá las diligencias con citación de la parte contraria, debiendo la autoridad laboral remitírselas.

Introducidos los autos al Tribunal, éste resolverá dentro de los tres días siguientes sobre la procedencia o no del recurso.

Si el Tribunal estimare ajustada a derecho la negativa de la autoridad inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare indebida la denegación del recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión para que estas concurran a hacer uso de sus derechos y se proceda como se establece para la apelación.

Artículo 356. Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.

Artículo 357. Procede la reposición contra las resoluciones que no sean definitivas.

Artículo 358. Procede la aclaración contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si hubiere oscuridad en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

Artículo 359. Procede la ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

Sección VIII. Medidas de garantía

Artículo 360. Las medidas de garantía tienen el objeto de asegurar los resultados de los procesos instituidos en este Código.

Artículo 361. Podrá acordarse precautoriamente el embargo de bienes del demandado, sin oír previamente a la persona contra quien se solicita.

Podrán asimismo acordarse precautoriamente medidas de urgencia que, según las circunstancias, fueran idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo del proceso por iniciarse o iniciado.

Artículo 362. La sustitución, modificación, revocación o levantamiento y la oposición a las medidas de garantía serán tramitadas como incidentes.

Cualquier interesado podrá evitar la medida o pedir que se deje sin efecto constituyendo hipoteca, prenda, fianza o depósito suficiente para cubrir los resultados del proceso. Resuelta la petición y constituida la garantía, la medida se dejará sin efecto.

En caso que las providencias precautorias hayan dejado de surtir sus efectos, la autoridad laboral, de oficio o a solicitud de parte, resolverá de inmediato su revocación.

Artículo 363. Ejecutada la providencia precautoria, el que la pidió deberá establecer su demanda dentro de los quince días. Si no lo hiciere, la providencia precautoria será revocada de oficio o a petición del interesado.

Sección IX. Ejecución de sentencia

Artículo 364. Luego que sea firme una sentencia, se procederá a su ejecución por la autoridad que hubiere conocido del asunto en primera instancia, a cuyo efecto dicha autoridad librará la ejecutoria de la sentencia consistente en una certificación de la misma.

Artículo 365. La sentencia deberá cumplirse dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria.

Si al vencimiento de dicho plazo la parte obligada no ha cumplido con lo ordenado en la sentencia, la parte favorecida podrá solicitar el embargo y remate de los bienes del perdidoso.

Artículo 366. Los bienes embargados se depositarán en la persona que nombre el ejecutor.

Cuando los bienes hubieren sido objeto de embargo anterior, el primer depositario lo será respecto de todos los embargos posteriores. En este caso, el ejecutor notificará al depositario el nuevo embargo para los efectos del depósito.

El depósito de dinero, alhajas y valores negociables se hará en un establecimiento bancario y donde no hubiere bancos ni sucursales de éstos, en personas de reconocidas honradez y responsabilidad.

Artículo 367. Verificado el depósito de los bienes embargados, la autoridad ordenará la venta de éstos y mandará que se publique un cartel en cualquier medio de comunicación escrito, señalando fecha, hora y lugar para el remate o subasta, así como el valor que debe servir de base.

El monto de las obligaciones reclamadas será la base para el remate o subasta, el que no podrá verificarse antes de cinco días después de la fecha de la publicación del cartel.

Si no fuere el caso de remate o subasta de bienes, por tratarse de sumas de dinero, la autoridad ordenará que con ellas se pague al acreedor.

El deudor podrá publicar en los diarios los avisos que quiera y valerse de cuantos medios lícitos estén a su alcance para obtener mayor precio por los bienes que se vayan a rematar o subastar.

En el cartel, los bienes muebles se determinarán con la mayor claridad y precisión posibles. Los bienes inmuebles se determinarán por su situación, linderos y demás circunstancias que los den a conocer con precisión y, si estuvieren inscritos en el Registro de la Propiedad, se indicarán los datos pertinentes.

Artículo 368. Si el deudor pagare la suma reclamada se hará constar en los autos, se entregará al acreedor la suma satisfecha y se dará por terminado el proceso, levantándose de oficio o a solicitud de parte las medidas de garantía que hubieran sido dictadas.

Artículo 369. El remate o subasta de los bienes se hará de acuerdo con lo determinado en el Código de Procedimiento Civil.

Título VI. Procesos en los conflictos colectivos de carácter jurídico y economicosocial

Capítulo I. Proceso en los conflictos colectivos de carácter jurídico

Artículo 370. Los conflictos de esta naturaleza podrán ser planteados por un grupo de trabajadores, si no existiese sindicato en el centro de trabajo, y por el sindicato, en caso de existir.

El conflicto se presentará ante el Ministerio del Trabajo en la instancia correspondiente, sin perjuicio de entablar las acciones judiciales pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa laboral.

Capítulo II. Proceso en los conflictos colectivos de carácter economicosocial

Sección I. Arreglo directo

Artículo 371. Los sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación.

Artículo 372. Por la vía del arreglo directo podrán celebrarse convenciones colectivas, las que serán presentadas ante el Ministerio del Trabajo para verificar si llenan los requisitos de ley y para su respectiva inscripción.

Sección II. Pliego de peticiones

Artículo 373. Cuando un sindicato de trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter economicosocial, deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias, que contenga:

- *a)* autoridad a quien se dirige;
- *b)* identificación del sindicato;
- *c)* las peticiones que se hacen y contra quién o quiénes se dirigen; y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente;
- *d)* la lista de los trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas;
- *e)* las quejas concretas que se presentan;
- *f)* señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la inspectoría departamental del trabajo respectiva;
- *g)* breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter economicosocial, y
- *h)* petición de que se tenga por planteado el pliego.

Artículo 374. El original del pliego de peticiones formará parte del expediente respectivo; una copia del mismo se entregará a la parte contra quien se dirige el pliego; otra se devolverá a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido; y la última quedará en el archivo de la respectiva inspectoría departamental del trabajo.

Artículo 375. Los representantes por cada parte que deban intervenir en los conflictos o convenciones

colectivas, podrán llegar acompañados por sus respectivos asesores, que no serán más de tres por cada parte.

Artículo 376. Desde el momento en que los interesados entregaren a la inspección departamental del trabajo el escrito y pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la inspectoría departamental del trabajo, siempre y cuando se tratare de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones.

Sección III. Conciliación

Artículo 377. Cumplidos los requisitos o subsanados los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes.

Artículo 378. La citación a las partes para efectuar el trámite conciliatorio obliga a éstas a concurrir.

Artículo 379. Nombrado el conciliador, citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar. La no comparecencia de alguna de las partes no paralizará los trámites. Se celebrarán tantas audiencias como sean necesarias para un arreglo definitivo en un plazo de quince días, prorrogable por otros ocho días.

Para la conciliación son hábiles todos los días y horas.

El conciliador fijará un término no mayor de tres días a la parte que tenga que unificar su representación para que lo haga y, si no lo hiciese, designará de oficio a quienes considere los más representativos, quienes se tendrán como negociadores de dicha parte.

Artículo 380. De cada audiencia conciliatoria se levantará acta, consignándose los hechos más importantes y los puntos sobre los que hubo acuerdo. Cada acta deberá ser firmada por los comparecientes.

En caso de no llevarse a efecto la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización.

De llegarse a un arreglo definitivo, el acta consignará los puntos acordados y se expedirán las certificaciones correspondientes a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. De no llegarse a acuerdo, los trabajadores podrán recurrir al trámite del artículo 385.

Artículo 381. El conciliador velará por que los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

El Inspector Departamental del Trabajo respectivo velará por que los acuerdos sean rigurosamente cumplidos.

Artículo 382. La contravención de lo pactado se sancionará con multas a favor del Fisco aplicadas por el Inspector Departamental del Trabajo, que serán apelables ante el Inspector General del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido de exigir ante las autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiere ocasionado.

Artículo 383. El conciliador notificará y citará por secretaría a las partes o sus representantes. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se ponga en autos y se tendrán por auténticas, salvo prueba fehaciente en contrario.

Artículo 384. Cuando alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias conciliatorias, el conciliador podrá declararla en rebeldía.

Sección IV. Trámites de huelga

Artículo 385. Agotadas las audiencias de conformidad con los artículos 379 y siguientes, el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al Ministro del Trabajo para que en el término de veinticuatro horas nombre al presidente del Tribunal de Huelga.

El Presidente del Tribunal de Huelga nombrará al Secretario de Actuaciones y notificará a las partes para que en el término de veinticuatro horas cada una de ellas presente un listado de cinco personas, de las cuales seleccionará a dos para sustituir a dos de sus negociadores en la conformación de dicho Tribunal.

Artículo 386. Conformado el Tribunal deberá programar tres días hábiles de negociaciones levantando acta de los acuerdos a que se llegase en cada uno de ellos. Las partes de mutuo acuerdo podrán ampliar dicho término.

Artículo 387. Las negociaciones se limitarán a las peticiones que no hubiesen sido resueltas en la conciliación.

Artículo 388. Si realizadas las sesiones o antes hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto. Si no se obtuviese acuerdo total o parcial, el Tribunal procederá a celebrar votación en asamblea general de trabajadores de la empresa para que éstos decidan por simple mayoría en voto secreto y directo, si aceptan las propuestas del empleador. Si las aceptan, se consignará en el acta y se declarará resuelto el conflicto; y si las rechazan, celebrará votación para que los trabajadores decidan si van a la huelga o someten el caso a arbitraje.

Si los trabajadores deciden por el arbitraje se integrará inmediatamente el Tribunal de Arbitraje y si deciden por la huelga, el presidente del Tribunal la declarará legal y ordenará todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de la misma sin que se cause perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa.

Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta, o con auxilio del Tribunal si así lo estimaren. El Tribunal a solicitud de parte notificará a la otra, cualquier nueva

propuesta que contribuya a la solución del conflicto.

Artículo 389. Si transcurridos treinta días de huelga el conflicto no se hubiese resuelto, se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio. Para tal efecto, el presidente del Tribunal de Huelga remitirá el expediente al Ministro del Trabajo para que designe al presidente del Tribunal de Arbitraje.

Sección V. Del arbitraje

Artículo 390. El conflicto colectivo de trabajo se someterá a arbitraje en los siguientes casos:

- *a)* por acuerdo entre las partes en cualquier estado del conflicto;
- *b)* obligatoriamente:
  - 1) cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga;
  - 2) cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite;
  - 3) cuando se haya declarado el estado de emergencia;
  - 4) cuando el Tribunal de Huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.

Artículo 391. El Tribunal de Arbitraje estará integrado por un representante del empleador, uno de los trabajadores y uno del Ministerio del Trabajo, quien lo presidirá.

El Presidente del Tribunal nombrará al Secretario de Actuaciones y notificará de inmediato a las partes para que, en el término de veinticuatro horas, nombre cada una de ellas un árbitro.

Artículo 392. Si vencido el término para designar el árbitro cualquiera de las partes no lo hubiese hecho, el Presidente del Tribunal lo designará de oficio.

Artículo 393. Los árbitros designados de oficio podrán ser recusados ante la misma autoridad que los nombró dentro de las veinticuatro horas de notificada su designación a las partes. Las partes no podrán hacer uso del derecho a recusación más de una vez.

Artículo 394. El Tribunal Arbitral funcionará con asistencia de todos sus miembros. Si faltase alguno de ellos por causa justa que le imposibilitare por más de dos días el desempeño de su cargo, se procederá a reemplazarlo dentro de las veinticuatro horas siguientes de la misma forma en que fue nombrado.

Artículo 395. Constituido el Tribunal de Arbitraje, el Ministro del Trabajo le pasará todo lo actuado.

Artículo 396. El Tribunal de Arbitraje fallará dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de su integración, prorrogable por igual tiempo si a su juicio fuere necesario realizar algunas diligencias para mejor fundamentar el laudo.

Artículo 397. En el laudo arbitral se resolverán por separado las peticiones de derecho y las que

importen reivindicaciones economicosociales que no hubiesen sido objeto de acuerdo. El Tribunal de Arbitraje podrá aprobar o rechazar total o parcialmente las peticiones y contrapropuestas; para ello tomará en consideración, la situación económica de los trabajadores y la del país, así como el tamaño, estado económico y condiciones generales de trabajo existentes en la empresa.

El Tribunal de Arbitraje notificará el laudo a las partes.

Artículo 398. Contra el laudo arbitral cabe el recurso de revisión ante el Tribunal de Apelaciones correspondiente, por lo que hace a las cuestiones de derecho.

Artículo 399. El recurso de revisión se interpondrá expresando los agravios correspondientes ante el Tribunal de Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas de notificado el laudo arbitral.

El Tribunal de Arbitraje notificará de la admisión del recurso a la contraparte previniéndole que deberá contestar los agravios dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificado ante el Tribunal de Apelaciones respectivo. Una vez hecha la notificación, el Tribunal de Arbitraje deberá remitir el expediente al Tribunal de Apelaciones en el término de veinticuatro horas.

Vencido el término para contestar los agravios, con la contestación o sin ella, el Tribunal resolverá en un término no mayor de cinco días.

Artículo 400. Firme el laudo arbitral es de obligatorio cumplimiento y se remitirá copia del mismo al Juez del Trabajo, a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, y a la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente para los fines de su cargo.

El Juez del Trabajo es la autoridad competente para dar cumplimiento al Laudo Arbitral. Si los trabajadores lo desacataren, se autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores bajo las nuevas condiciones establecidas en el Laudo. Si fuere el empleador el que desacatare el Laudo el Juez decretará la intervención de la empresa y el interventor se encargará de aplicar lo resuelto. La intervención sólo será levantada si el empleador cumple lo ordenado.

Artículo 401. Todas las votaciones previstas en este Título se ejercerán mediante el voto personal, secreto y directo.

Artículo 402. Lo dispuesto en el inciso *b)*, numeral 4 del artículo 390 de esta sección sólo será aplicable en estado de emergencia.

Título VII

Capítulo único

Sección I. Disposición transitoria

Artículo 403. Mientras no se nombren los jueces locales del trabajo, actuarán con ese carácter, los Inspectores Departamentales del Trabajo, o municipales en su caso, y sus actuaciones y resoluciones estarán sujetas al Poder Judicial. En donde no hubiere Inspector Municipal del Trabajo, conocerá el Juez local civil o único en su caso.

Sección II. Disposición común

Artículo 404. Las autoridades laborales aplicarán por analogía el procedimiento común. Lo no previsto en este Código se sujetará a los prescrito en el Código de Procedimiento Civil.

Sección III. Disposiciones finales

Artículo 405. Esta ley es de orden público.

Artículo 406. Quedan derogados expresamente el decreto núm. 336 del 12 de enero de 1945, publicado en *La Gaceta*, Diario Oficial, núm. 23, del 1.º de febrero del mismo año, y sus reformas; los reglamentos derivados de dicho Código y todas las demás disposiciones que contradigan el presente Código.

Artículo 407. Una vez sancionado y promulgado el presente Código, entrará en vigencia sesenta días después de su publicación en *La Gaceta*, Diario Oficial.

El presente Código del Trabajo aprobado por la Asamblea Nacional el veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro contiene el Veto de la Presidenta de la República aceptado en la Sexta Sesión Ordinaria de la Décima Segunda Legislatura.
